

Приймак І. В.

аспірант кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (Україна)

НЕМАТЕРІАЛЬНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ, ПРИГІДНІ ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ В ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВАХ

На даний момент, не дивлячись на глобальний ріст населення і, можливо, надмірну популярність напряду інформаційних технологій в Україні і в багатьох інших країнах, все ж поки що спостерігається дефіцит висококваліфікованих спеціалістів в цій сфері, особливо – спеціалістів по роботі з великими масивами даних, з інформаційної безпеки та деяких інших. Потреба пошуку, ефективної організації роботи, мотивації і утриманні висококваліфікованих або хоча б просто хороших спеціалістів у цій сфері як мінімум таке ж гостре, як і в інших галузях. Відділи кадрів, таким чином, стикаються з питаннями:

- як мотивувати прийти або перейти людину працювати саме до них;
- як вибудувати внутрішню систему організації роботи та мотивації, щоб праця спеціаліста була більш ефективною в короткостроковому і довгостроковому періодах;
- як утримати людину в своїй компанії [1].

І якщо більшість компаній галузі можуть витримати цінову конкуренцію на ринку праці, багато з них, особливо – більш молоді організації, не забезпечують високі стандарти умов праці. Саме тому для більш досвідчених спеціалістів при виборі або зміні місця роботи вирішальним часто стає саме становище нематеріальних стосунків у компанії, корпоративна культура, відносини в колективі, цікаві та розвиваючі проекти, тощо.

Натомість, державні установи стикаються з цією ж проблемою, але через інші причини: найчастіше вони теж не можуть забезпечити собі перевагу у цій конкуренції на ринку праці, але вже з причин досить низьких заробітних плат, що виникає з несаможитності, залежності від дефіцитного державного бюджету в часи глибокої економічної кризи та інших проблем. Навіть при збільшенні безробіття державні установи часто вкрай часто стикаються з проблемою нестачі та текучості кадрів, що негативно відбивається на можливості їх ефективного функціонування.

Саме тому актуальність тез полягає у необхідності зі сторони державних установ грамотного бенчмаркінгу, тобто перейняття досвіду і методів у організацій з інших сфер діяльності, у даному випадку – галузі інформаційних технологій. Можливість бенчмаркінгу у даному випадку визначається схожими необхідними навичками, характером роботи: зазвичай в обох випадках йдеться про скрупульозну роботу з інформацією, документацією, необхідністю постійної взаємодії [2].

Проблемами рекрутингу, мотивації та утримання спеціалістів з таким характером праці займалися Мусіяченко В. Ф., Мельник Л. Г., Волк О. М., Петрушко А. В., Агапонова В., Богдашкина З., Княжицький В. В. та інші автори. Мусіяченко відмічала необхідність створювати план заходів з утримання спеціалістів. Мельник та Волк відмічали підвищення ролі трудових і статусних мотивів у порівнянні з матеріальними. Петрушко А. В. було описано етапи створення комплексної системи мотивації на підприємствах ІТ-галузі, порівняння по галузям відсотку підприємств з завершеним створенням системи мотивації до тих, де система мотивації перебуває у стані розробки або значних змін, тощо. Агапонова та Богдашкина зробили дослідження про те, що ще, окрім заробітної платні, мотивує працювати творчих спеціалістів краще. Княжицький відмічав, що у роботі творчого характеру важливими є інтерес до конкретних проектів, задач, що успіху у творчих професіях досягають дуже захоплені люди. Також, що компанії вимушені довіряти своїм співробітникам, тому часто Agile (проворні) методики використовуються не тільки при виконанні проектів, а і при повсякденній взаємодії. Також ставив на перше місце мотивацію за допомогою оплачуваного професійного навчання.

Ця робота ставить ціллю показати варіанти нематеріальних методів мотивації, що можливі для вибору кадровиками державних установ для вирішення зазначених напочатку проблем: як мотивувати людину працювати саме в цій організації, зробити працю більш ефективною короткостроково та довгостроково, утримати людину.

Тож, не зважаючи на існування обширних класифікацій методів мотивації, найчастіше на практиці їх просто поділяють за фізичною і вартісною сутністю на матеріальні та нематеріальні.

До матеріальних можна віднести:

- премії, надбавки, подарунки, тощо;
- можливість отримати додаткову оплачувану відпустку, відпочинок;
- безкоштовний чай, кофе, харчування;
- власний спортивний комплекс або безкоштовні абонементи у спортзал;
- власна невелика клініка або гарна медична страховка;
- перукарня, хімчистка, навіть наявність масажних крісел;
- можливість тимчасового користування технікою компанії;
- купівля нової техніки для роботи [3];
- тощо.

Але матеріальна складова, як вже відмічалось, навіть у реаліях України, часто вже не відіграє головну роль. Більш важливими стають нематеріальні методи. Тож, надалі будуть перелічені методи мотивації та можливість їх використання одночасно під час рекрутингу (для переконання людини зробити вибір місця роботи на користь вашої організації), мотивації (підвищення якості умов праці та якості роботи короткостроково та довгостроково), для утримання (підвищення лояльності та інше). Тож, таблиця 1. «Використання нематеріальних методів мотивації у державних установах на різних етапах управління людськими ресурсами» покаже можливості бенчмаркінгу зі сторони державних установ методів роботи відділів кадрів з галузі інформаційних

технологій. Варто відмітити, що на етапі рекрутингу ви можете мотивувати людину майже тільки тим, що вона може отримати на інших етапах.

Таблиця 1

Використання нематеріальних методів мотивації у державних установах на різних етапах управління людськими ресурсами

№	Метод	Можливість використання на різних етапах		
		Рекрутинг	Мотивація	Утримання
1	Похвала, визнання заслуг колегами	ні	так	так
2	Відзнаки	так	так	так
3	Індивідуальний гнучкий графік роботи	так	так	так
	Креатив, нові цікаві проекти	так	так	так
	Збагачення праці, додаткове навчання, плани професійного розвитку, тощо (професійний розвиток є основним, що мотивує працювати творчих працівників, після оплати праці) [4]	так	так	так
	Розваги в офісі, навіть можливість розміщення своїх домашніх тварин	так	так	так
	Неймінг. Підняття престижності праці у деяких підрозділах або на окремих позиціях через їх назву. Такий метод з успіхом застосовували, наприклад, Walt Disney Company, Apple Inc. та інші	так	так	так
	Партисипативне управління (участь у прийнятті рішень, тощо).	зазвичай - так	так	так
	Розуміння людиною впливу своєї роботи на загальний механізм організації. Чіткі посадові інструкції.	так, при поясненні під час інтерв'ю.	так	так
	Вибудовування корпоративної культури	так	так	так
	Психологічний комфорт (відмічений, як головний критерій у іншому дослідженні) [5]	ні	так	так
	Статус організації [4]	так	так	так
	Увага зі сторони менеджменту	ні	так	так
	Адаптаційний період	так	ні	ні
	Інші умови праці	так	так	так

Також, саме для рекрутингу добре підійдуть створення позитивного іміджу через співпрацю з навчальними закладами, участь у ярмарках вакансій, соціальним проектах розвитку громад. Також важливим є супроводження кандидатів від отримання резюме або знайомства до прийняття на роботу і навіть адаптацією у колективі [1].

До проміжних за поділом матеріальної та нематеріальної мотивації можна віднести: комфортабельні, затишні і стимулюючі творчий процес умови праці, можливість присвячувати своїм особистим проектам частину робочого часу, підвищенням по службі, проведення корпоративів, тим-білдингів та інше.

В протизагу мотивації, не треба забувати про стимули, бо їх наявність, відсутність чи правильна і м'яка інтеграція у систему мотивації може підвищити якість роботи. Різноманітні стимули частіше відносяться до матеріальних методів, але деякі перелічені у таблиці 1 методи мотивації можна обережно, але успішно перетворити на методи стимуляції.

Наступні дослідження можна зробити у напрямку доповнення переліку методів та поділу їх за коефіцієнтом впливу на людину на кожному етапі. Також можна дослідити можливості гейміфікації праці (обернення роботи в ігрову форму), таким же чином, як у багатьох випадках гейміфікація була перенесена на навчання, додавши елементи вимірювання, змагання, інтерактивності та оформивши це нормативно і технологічно.

Тож, можна зробити висновок, що не зважаючи на скрутне фінансове становище, бюджетні організації мають достатньо інструментів для роботи з персоналом. Варто відмітити, що управління по цілям треба обережно використовувати для держслужбовців, бо це може негативно відобразитися на суспільстві. Також, з дослідження перелічених джерел було зрозуміло, що головну роль грає особистий розвиток та психологічна атмосфера в організації, що може включати участь в управлінні, вільне спілкування та інші риси Agile підходів, що дуже важливо відмітити саме для державних установ, де люди потерпають від бюрократії.

Список використаних джерел

1. Мусіяченко В. Ф. Концепция и описание Первой практической школы менеджеров по персоналу в IT-сфере "ITHunt" // ITHunt. – 2016. – 5с.
2. Петрушко А. В. Практические аспекты мотивации труда IT-специалистов в современных организациях // Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління: збірник наукових праць ДонДУУ. Том XV. Серія «Спеціальні та галузеві соціології». Випуск 281. – 2014. - №4. С. 163-168.
3. Мельник Л. Г., Волк О. М., Гайтина Н. М., Рибалка М. В. Удосконалення методів мотивації працівників на підприємствах України з урахуванням міжнародного досвіду // Вісник Сумського державного університету. Серія «Економіка». – 2012. - №4. С. 55-63.
4. В. Агапонова, З. Богдашкина Исследование мотивации IT-специалистов в России // Luxoft Personnel. – 2014.
5. Княжицький В. В. Мотивация технического персонала. Обучение как метод нематериальной стимуляции // Фаст Лейн. – 2012. – 17с.

Нематеріальні методи мотивації підприємств сфери інформаційних технологій, придатні для використання в державних установах